



A Abrapp e seu Comitê de Recursos Humanos, com o apoio do Sindapp e da Conecta, promoveram em São Paulo, durante os dias 13 e 14 de junho, o 14º Encontro Nacional de Profissionais de RH. Com um time de palestrantes de altíssimo nível, o segundo dia do evento brindou um excelente conteúdo de necessidade de incentivo ao maior engajamento e o papel das lideranças para superar os desafios de um mundo em acelerada transformação tecnológica. Para completar o quadro de palestrantes, o Superintendente Geral da Abrapp, Devanir Silva fez uma apresentação que esclareceu e fortaleceu o Propósito atual da associação no sentido de incentivar o engajamento do público presente, formado por mais de 160 pessoas (ler matéria do [dia 1](#)).

“É um momento ideal para se reinventar. A revolução digital é fantástica. Sempre tivemos dificuldades na distribuição de planos para públicos mais amplos. Agora com os aplicativos e dispositivos móveis podemos chegar a um maior número de pessoas”, disse Devanir. O Superintendente afirmou que o setor está passando por uma verdadeira revolução com o surgimento de novos modelos de planos mais flexíveis – em referência aos modelos CD 4 e CD 5, mais conhecidos como Prevsonho.

A multiplicação de novos planos voltados para familiares de participantes, através do Fundo Setorial Abrapp ou de outras associações, também está revolucionando a relação entre entidade e patrocinador. “É uma superação da relação tradicional entre entidade e patrocinador. Isso vai mudar o parâmetro de sustentabilidade das entidades e dos planos”, disse.

Lembrou que os novos modelos de planos foram criados a partir de uma atitude pró-ativa da Abrapp e de suas comissões técnicas que interagiram com a Previc e com órgãos de regulação, em especial o CNPC. “Os novos planos são mais flexíveis e têm a proposta de facilitar a realização dos sonhos das novas gerações. Os planos podem atingir os corações e mentes para atrair novos participantes”, disse Devanir. A expectativa é que até final de 2019 sejam criados 50 planos voltados aos familiares. O público hoje de 3,5 milhões de participantes pode duplicar nos próximos anos, ou seja, atingindo 7 milhões de pessoas, caso cada um deles, traga 1 familiar em média para participar dos novos Planos Família.

Além disso, Devanir mostrou-se favorável ao processo de fusão da Previc com a Susep, apostando

no resgate da importância da Previdência Complementar Fechada para os órgãos de supervisão. E ainda fez um balanço das discussões sobre a Reforma da Previdência (PEC nº 6), em que apontou uma série de equívocos cometidos pelo parecer do Deputado Samuel Moreira (PSDB-SP), apresentado na última quinta, 13 de junho (leia posicionamento da Abrapp).

Reforçando o Propósito de levar a Previdência Complementar Fechada para maior número de pessoas e o incentivo à expansão da poupança previdenciária de longo prazo, Devanir chamou a atenção para a importância do engajamento dos profissionais de RH, além de dirigentes e demais funcionários das entidades fechadas.

“Vivemos em um mundo de transformação, repleto de desafios, que exige engajamento e comprometimento. Se cada um internaliza que é um agente de mudança, que pode colaborar com essa mudança, pode transmitir para outros colaboradores”, disse o Superintendente. Ele afirmou que o RH é a mola propulsora, é a base que pode produzir maior engajamento dos profissionais. Para isso, qualificação, motivação e remuneração adequadas são palavras-chave.

Implosão - “O mundo está implodindo e isso é muito estimulante”. O pensamento é da Consultora e Fundadora da Sensemakers Denise Eler, que transmitiu sua experiência de atuação junto a empresas que pretendem se reinventar para superar os desafios do mundo atual. “Conheço uma empresa que quebrou tudo, acabou com todos os cargos e reorganizou sua estrutura por projetos. Cada colaborador teve de escolher um projeto para atuar em um novo modelo organizacional totalmente descentralizado”, contou em sua apresentação no encontro.

Apesar do exemplo radical, a especialista recomendou que as empresas e organizações comecem por pequenas mudanças. “Por onde começar? Por aquilo que está dando certo, com aquela pessoa ou equipe que está tentando fazer diferente”, indicou. Falou ainda da importância da formulação de um propósito claro e simples para incentivar maior engajamento. “Propósitos e princípios simples e claros dão origem a comportamentos complexos e inteligentes. Regras complexas e regulamentos dão origem a comportamentos simples e estúpidos”, citou Denise, em referência aos pensamentos de Red Hasting, CEO da Netflix.

José Augusto Figueiredo, Presidente da Lee Hecht Harrison no Brasil, falou do papel da liderança neste contexto de mudança acelerada. “Ser líder é a habilidade de lidar com o pânico. É a capacidade de lidar com a vulnerabilidade. Em um mundo de revolução 4.0 tudo é muito vulnerável, então temos de superar o medo para buscar soluções rápidas”, disse. O Consultor reafirmou que quanto mais avança a tecnologia, mais as habilidades humanas são necessárias. “O líder atual precisa ter consciência dos próprios limites, até onde o time pode ir. Para isso é preciso perguntar-se: quem somos nós”, comentou.

Annelise Royer, Gerente de Projetos do Great Place to Work Brasil, falou sobre “A Jornada do Colaborador” que é uma proposta que visa a criação de ambientes adequados para o engajamento dos funcionários de uma empresa ou organização. “Bons ambientes são criados com uma liderança facilitadora, que inspira os funcionários, fala a verdade e escuta com sinceridade. É importante agradecer e reconhecer o bom trabalho dos colaboradores”, explicou a especialista.

O 14º Encontro de RH contou com o patrocínio ouro do IBRC - Instituto Brasileiro de Relacionamento com o Cliente; bronze da ePharma, a apoio da Crescimentum, Future Minds, Great Place to Work e Sensemakers.

Fonte: Acontece Abrapp, em 17.06.2019.